



Pege (Hal.) : 1089 – 1105

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Jl. Raya Puspipetek, Buaran, Kec. Pamulang, Kota Tangerang

Selatan, Banten 15310,

Email : humanissemnas@gmail.com

Special Issue :

**Webinar Nasional
HUMANIS 2024**

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

**MENINGKATKAN EFISIENSI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI
DORONGAN, PENGENDALIAN DIRI, LINGKUNGAN, DAN DEDIKASI**

Oleh

Anggela Dewi, Sri Widodo

Universitas Dirgantara Marsekel Suryadarma

Email: wiedsa82@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the effectiveness of the MTs and MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, and Pati teachers. The motivation, discipline, and work environment variables are used in this study to examine how they affect instructors' performance. Furthermore, this research employed commitment as an intervening variable to examine the impact of instructors' level of commitment to the classroom. Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati, and all other teachers who were MTs made up the study's population. There were 110 teachers in this population, comprising 52 MT Salafiyah and 57 MA Salafiyah teachers. The questionnaire was distributed to all 110 instructors in the population using the Cencus method of research. By giving respondents a set of questions or a questionnaire directly, data was gathered through the use of a questionnaire. This study's data analysis methods make use of structural equation modeling, or SEM analysis, which is run via a pogram SMARTPLS. The findings demonstrated that work conditions, motivation, and discipline all significantly improve commitment. The work atmosphere, discipline, commitment, and motivation variables all significantly improved human Resource performance.

Key words: Work environment, discipline, motivation, commitment, and human resources performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau lembaga kelembagaan harus melakukan penyesuaian dalam setiap

bidang organisasinya di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat. Organisasi seharusnya dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang terbatas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan teknologi, pengembangan, dan penelitian difasilitasi oleh sumber daya manusia. Jadi, pada masa modern dimana diperlukan peradaban dan teknologi yang sangat maju, serta sumber daya manusia yang terampil dengan tingkat disiplin dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara individu maupun untuk kepentingan usaha. Oleh karena itu, kemampuan suatu bangsa untuk berkembang bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Ketika menyangkut interaksi variabel sumber daya seperti uang, material, mesin, dan tenaga kerja sangat penting. Kompleksitas yang ada dapat digunakan untuk mengukur kualitas seorang manusia. Oleh karena itu, kita perlu selalu berhati-hati dan fokus pada hal-hal spesifik. Manusia adalah sumber daya kita yang paling penting dan ilmu perilaku menawarkan banyak metode dan inisiatif untuk membantu kita menggunakannya dengan lebih bijak, menurut Snyder (1989) Peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi tujuannya.

Penelitian yang dilakukan Christina dan Maren (2010) menghasilkan kesimpulan bahwa dedikasi mempunyai dampak terhadap kinerja sumber daya manusia. Sejauh mana karyawan mampu mengartikulasikan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Ada tiga ciri yang mendefinisikan hal ini: 1. penerimaan terhadap tujuan dan cita-cita organisasi, 2). Kesiediaan dan kesiapan untuk memberikan pekerjaan yang berarti bagi perusahaan, 3). keinginan untuk tetap menjadi anggota kelompok (Mowday, et al., 1981).

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan penjelasan latar belakang topik yang diberikan:

1. Bagaimana komitmen mempengaruhi motivasi?
2. Bagaimana hubungan komitmen dengan disiplin?
3. Apa dampak tempat kerja terhadap dedikasi?
4. Bagaimana hubungan kinerja sumber daya manusia dengan motivasi?
5. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja sumber daya manusia?
6. Bagaimana kinerja sumber daya manusia dan lingkungan kerja berinteraksi?
7. Bagaimana komitmen berdampak pada efektivitas sumber daya manusia?

Tujuan Penelitian

1. Periksa dan jelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi komitmen.
2. Periksa dan jelaskan bagaimana disiplin mempengaruhi komitmen.
3. Periksa dan jelaskan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi komitmen.
4. Mengkaji dan menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia.
5. Mengkaji dan menjelaskan bagaimana disiplin mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.
6. Menelaah dan menjelaskan bagaimana tempat kerja mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia.
7. Mengkaji dan menjelaskan bagaimana komitmen mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

TINJAUAN TEORETIS

Motivasi

Komitmen organisasi pekerja untuk bertahan di suatu perusahaan akan tumbuh jika terdapat motivasi karyawan yang kuat dalam bekerja, menurut Lyons et al. (1993) dan Flether dan Williams (1996). Motivasi karyawan, yang ditentukan oleh unsur intrinsik (keinginan untuk berprestasi dan minat) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, kompensasi, dan promosi), sangat bermanfaat dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh Jae (2000). Burton dkk. (2002) mendukung penelitian ini dengan menyatakan bahwa komitmen yang diukur melalui tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan.

Perusahaan memandang komitmen organisasi sebagai hal yang penting karena: (1) berdampak pada pengurangan karyawan; dan (2) berkorelasi dengan kinerja, dengan asumsi bahwa pekerja yang berdedikasi akan melakukan lebih banyak upaya atas nama perusahaan (Morrison, 1997). Temuan penelitian yang dilakukan pada tahun 2005 oleh Sulasmi di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, tentang hubungan motivasi berprestasi dan komitmen organisasi pada pegawai administrasi. Temuan ini menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel motivasi berprestasi dan komitmen organisasi. Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini hipotesa pertamanya adalah:

H1 : Komitmen sumber daya manusia akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi karyawan

Menurut penelitian Luhans dkk. (2006: 297), kinerja karyawan Rusia di AS dipengaruhi secara positif oleh insentif ekstrinsik. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans dan Weixing Li (2006: 297) mengungkapkan bahwa meskipun tipe evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja, keadaan psikologis positif karyawan di perusahaan milik negara Tiongkok menunjukkan korelasi yang kuat antara harapan dan ketahanan dan kinerja. Penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di kelas telah dilakukan oleh Eriyadi (2004) dan Arikunto (1993). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang positif dan substansial. Berikut hipotesa keempat yang dikemukakan dalam penelitian ini, berdasarkan uraian di atas:

H4: Peningkatan sumber daya manusia akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja pegawai

Disiplin

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:15), “Disiplin adalah setiap individu dan juga kelompok yang menjamin ditaatinya perintah” dan berinisiatif melaksanakan suatu perintah dalam keadaan tidak ada. Penandanya meliputi manajemen waktu yang efisien, kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman, serta ketepatan waktu kedatangan dan keberangkatan. Strategi manajemen yang digunakan untuk menanamkan semangat penerapan norma-norma organisasi misalnya, memerlukan upaya untuk merasionalisasi dan melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan untuk memotivasi pekerja agar bekerja sama

dengan baik dan mencapai tujuan merupakan pengertian dari disiplin. ungkap Davis (2002: 112).

Studi "Manajemen Hubungan Pelanggan: Disiplin, Praktik, Proses yang Muncul" oleh Parvatiyar dan Sheth (2001) menunjukkan bahwa disiplin pemasaran sangat mendukung komitmen dan loyalitas pelanggan. Menurut Lory (2008), yang bukunya berjudul "Parenthood Project Process Towards Discipline", disiplin melibatkan kesediaan kedua belah pihak untuk terus mengupayakan pemenuhan janji. Dalam hal ini hubungan dan komitmen tersebut saling mendukung satu sama lain. Hipotesis kedua yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian yang diberikan di atas:

H2: Disiplin akan meningkatkan komitmen pada sumber daya manusia

Seseorang tidak dianggap sebagai beban sama sekali apabila disiplin itu menyatu dengan dirinya; sebaliknya, jika seseorang tidak bertindak dengan tepat, ia akan stres. Oleh karena itu, disiplin kerja individu dalam bekerja merujuk pada sikap atau perlakuannya terhadap tugas, kepatuhan, ketertiban, dan pengabdianya terhadap seluruh peraturan organisasi. Pembatasan ini berlaku ketika karyawan berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin kerja ditunjukkan dengan datang tepat waktu, penggunaan perlengkapan kantor secara bertanggung jawab, hasil pekerjaan yang baik, dan antusiasme yang tinggi (Larternner, 1983:71).

Pendapat para ahli di atas membawa pada kesimpulan bahwa apabila tingkat kedisiplinan seorang pegawai meningkat maka kinerjanya pun akan meningkat. Hasil penelitian Hernowo dan Wadji pada tahun 2007 yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri" menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja pekerja. Berikut hipotesis keenam yang dikemukakan dalam penelitian ini, berdasarkan uraian di atas:

H5: Dengan disiplinnya seseorang akan meningkatkan Lingkungan Kerja

Efikasi maupun produktivitas dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja di tempat kerjanya. Bentuknya bisa berupa lingkungan psikologis seperti dinamika sosial di kalangan pegawai organisasi, atau bisa juga berupa lingkungan material seperti lokasi dan alat produksi. Lingkungan kerja diartikan sebagai "segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya" oleh Nitisemito (1999: 183). Hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, dan fasilitas bagi karyawan menjadi indikasinya.

Rokhman (2002) menegaskan bahwa "komitmen eksternal membentuk lingkungan kerja. Hal ini terjadi karena adanya harapan terhadap pemenuhan tugas dan kewajiban, dan lingkungan serta kemampuan pemimpin mempunyai peranan besar dalam menentukan komitmen internal. Organisasi harus berperilaku dan menunjukkan sikap profesional untuk memenuhi kewajiban bisnisnya. Luthans (2006) menegaskan bahwa manajer dan supervisor harus memberikan perhatian terhadap detail dan menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi loyalitas dari anggota staf.

Menurut penelitian Sihombing (2011), karyawan PT BRI, Tbk, cabang Iskandar Muda Medan menunjukkan tingkat komitmen kerja yang sangat signifikan bila lingkungan kerja dan motivasinya dipadukan. Adapun hipotesis ketiga:

H3: Seseorang akan lebih berkomitmen jika bekerja dalam suasana positif

Menurut Indriyani (2011), lingkungan kerja Badan Kesatuan Bangsa, Perlindungan dan

Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Khoiriyah (2009), kinerja karyawan CV dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerjanya. Jayawijaya Aji Bali Surakarta. Kinerja pegawai Bank Lippo Cabang Pemuda Semarang dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerjanya, menurut Setiadi (2007). Faktor lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT, menurut Lewa dan Subowo (2005). Cirebon merupakan Daerah Operasi Hulu Pertamina (Persero) di Jawa Barat. Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian sebelumnya:

H6: Dengan adanya lingkungan kerja mendukung akan meningkatkan kinerja seseorang
Komitmen

Komitmen organisasi sering kali didefinisikan oleh Luthans (1995) sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Memiliki keinginan, kemauan, dan hubungan emosional menjadi penandanya. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menentukan keberhasilan pengelolaan organisasi. Komitmen organisasi menjadi penting dalam studi manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang memengaruhi bagaimana orang berperilaku di lingkungan tersebut. Ini telah dipelajari dan dieksplorasi secara ekstensif. Penjelasannya cukup lugas: tanpa komitmen dari anggota organisasi, visi, misi, dan tujuan organisasi tidak akan terwujud (Dongoran, 2001).

Penelitian yang dilakukan Christina dan Maren (2010) menghasilkan kesimpulan bahwa dedikasi mempunyai dampak terhadap kinerja sumber daya manusia. Sejauh mana karyawan mampu mengartikulasikan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi dikenal sebagai komitmen organisasi. Penelitian Harrison dan Hubbard (1998) menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi hasil atau kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi berarti mereka cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi, sehingga hal ini menjadikan mereka penting untuk meningkatkan produktivitas tingkat tinggi. Moncrief dkk. (1997) menemukan bahwa komitmen karyawan yang besar terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini mendukung pendapat tersebut. Hubungan positif yang cukup besar antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan bagian produksi ditunjukkan oleh hasil penelitian McNeese-Smith (1996), dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (signifikan pada tingkat 0,001) yang menunjukkan hubungan tersebut. Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan uraian sebelumnya:

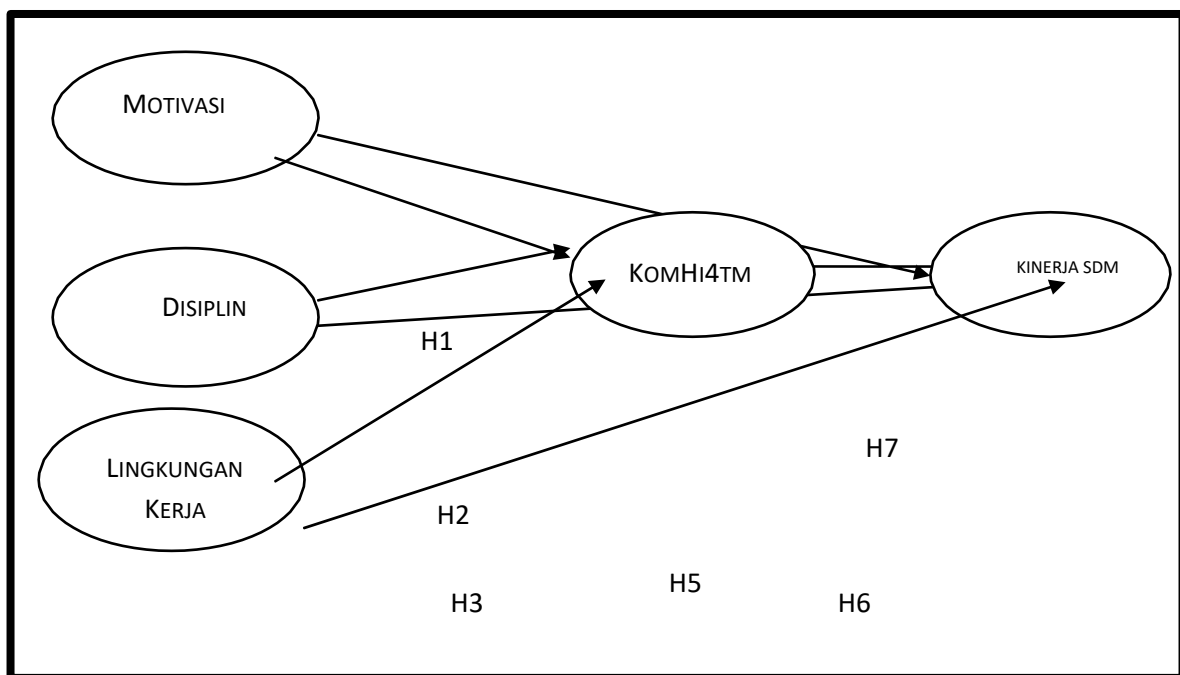
H7: Kinerja dan komitmen beriringan meningkat terhadap sumber daya manusia
Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Maryoto (2000:91) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan serangkaian kemungkinan, seperti standar, sasaran, atau kriteria yang ditetapkan bersama. Metriknya mencakup kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi, jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Per Soelaiman (2007:279), Sherman dan Ghomes menyatakan bahwa “Kinerja kerja adalah jumlah keberhasilan pencapaian peran penuh.” Dalam bukunya Manajemen Kinerja, Soelaiman (2007:279) mengartikan kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan dan dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dengan menggunakan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya yang berupa barang atau jasa, dalam jangka waktu tertentu. jangka waktu dan pada ukuran tertentu.

Kemudian lanjutnya, kinerja pegawai (2007:283) adalah sejauh mana pekerja memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kinerja adalah sejauh mana seorang pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi bagian pekerjaannya (Simamora dalam Agusty, 2006). Kinerja adalah ukuran sukses seorang pekerja melengkapi kriteria pekerjaan. Penulisan hasil dalam melaksanakan fungsi pekerjaan atau aktivitas kerja tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang dibuktikan dengan metode atau gaya berfungsinya serta hasil yang diperoleh, merupakan definisi kinerja. Menurut Byars dan Rue dalam Agusty (2006), kinerja adalah sejauh mana seorang individu menyelesaikan tugas-tugas yang sejalan dengan pekerjaannya. Kinerja adalah apa yang menunjukkan seberapa sukses seseorang memenuhi persyaratan pekerjaannya. Kuantitatif maupun kualitatif menunjukkan tingkatan kinerja.

Model Empirik Penelitian



1. Studi pustaka: Pada MTS dan MA lingkungan Yayasan Salafiyah Kajen, Margoyoso, Pati, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder, seperti data pegawai, struktur pegawai, kebijakan yayasan, dan lain-lain.
2. Penyebaran kuesioner: Ini adalah investigasi terhadap suatu topik yang biasanya menarik minat banyak orang di masyarakat. Hal ini dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan tertulis kepada beberapa subjek, yang kemudian memberikan tanggapan tertulis sesuai kebutuhan (Singarimbun, 1995:130).

Operasional Variabel dan Indikator

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skor	Skala
1	Dukungan	Situasi pribadi yang mendukung keinginan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu guna mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggapi pekerjaan Anda dengan serius dan bersedia memberikan konsesi. 2. Akuntabilitas dalam bekerja 3. Pekerjaan yang ulet, mantap, jujur, dan dapat diandalkan 	STS =1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS =5	Likert/ Ordinal
2	Teratur	Setiap orang dan organisasi yang memastikan perintah dipatuhi dan mengambil inisiatif untuk melakukan apa yang harus dilakukan jika tidak ada perintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen waktu dilakukan dengan baik 2. Ketaatan pada aturan yang tertulis 3. Tiba dan berangkat tepat waktu 	STS =1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS =5	Likert/ Ordinal
3	Lingkup Kerja	segala sesuatu yang ada di lingkungan terdekat pekerja dan berpotensi mempengaruhi cara dia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya	Hubungan karyawan, Lingkungan kerja dan , Fasilitas tempat kerja bagi karyawan	STS =1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS =5	Likert/ Ordinal
4	Serius	Suatu pendekatan yang menunjukkan loyalitas staf dan merupakan metode berkelanjutan yang digunakan anggota perusahaan untuk	Memiliki rasa gairah, tekad, dan hubungan emosional yang kuat	STS =1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS =5	Likert/ Ordinal

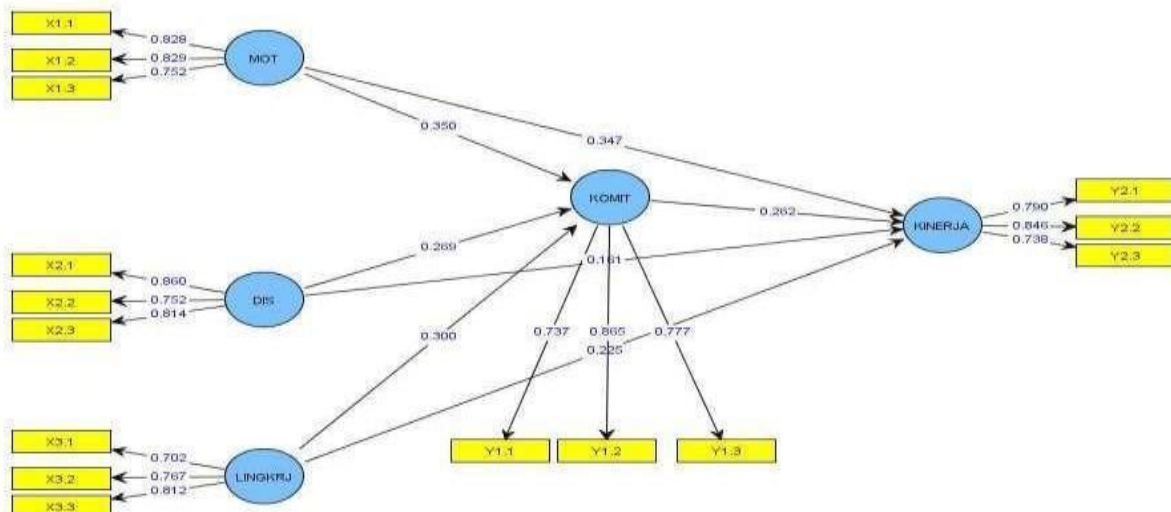
		menunjukkan komitmennya terhadap kemakmuran			
		dan kebaikan organisasinya			
5	Kinerja pegawai	Pekerjaan yang diselesaikan selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan, atau kriteria yang diterima bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi terhadap organisasi 2. Kualitas kerja pegawai 3. Kuantitas kerja pegawai 	STS =1 TS = 2 R = 3 S = 4 SS =5	Likert/ Ordinal

Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analitik yang ampuh karena dapat digunakan pada berbagai ukuran data dan tidak memerlukan data berupa pengukuran yang tepat. memerlukan asumsi minimal dan ukuran sampel yang sederhana (Ghozali, 2006). Untuk membantu peneliti mendapatkan nilai variabel laten untuk analisis prediktif, maka dibuatlah model Partial Least Square (PLS) (Ghozali, 2006). Secara formal, variabel laten dalam model adalah jumlah linier dari indikator-indikator tersebut. Estimasi bobot dihasilkan untuk menghasilkan skor variabel laten dengan spesifikasi model dalam, yaitu model struktural yang menghubungkan variabel laten, dan model luar, yaitu model pengukuran yang berkonsentrasi pada hubungan antara indikator dan konstruksinya. Akibatnya, variabel terikat menunjukkan varians sisa yang sangat kecil.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Struktural



Evaluasi Measurement (Outer Model) Uji Validitas
Convergent Validity

Tabel 4.10

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

	Motivasi	Disiplin	Ling.Kerja	Komitmen	Kinerja SDM
X1	0.828				
X2	0.829				
X3	0.752				
X4		0.860			
X5		0.752			
X6		0.814			
X7			0.702		
X8			0.767		

X9			0.812		
Y1				0.737	
Y2				0.865	
Y3				0.777	
Y4					0.790
Y5					0.846
Y6					0.738

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2011

1. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan dua (dua) cara, yaitu:

- a. Membangun hubungan antar komponen adalah dasar dari AVE.

Korelasi antar komponen digunakan untuk menguji validitas indikator yang diperoleh dari nilai akar AVE; tabel ini memberikan informasi lebih lanjut mengenai hal ini.

Tabel 4.11

NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED

	Average variance extracted (AVE)
Motivasi	0.646
Disiplin	0.656
Ling.Kerja	0.580
Komitmen	0.632
Kinerja SDM	0.628

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2011

- Nilai akar AVE() konstruk Motivasi yaitu sebesar 0,804 ("0,646) lebih besar dibandingkan korelasi antara Kinerja Sumber Daya Manusia (0,347) dengan Motivasi terhadap Komitmen (0,347).
- Nilai akar AVE() untuk konstruk disiplin adalah 0,810 ("0,656), lebih tinggi

dibandingkan korelasi antara kinerja sumber daya manusia (0,161) dan komitmen (0,269).

- Nilai akar AVE() untuk konstruksi Lingkungan Kerja lebih dari 0,762 ("0,580).
 - Jauh lebih tinggi dibandingkan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja SDM sebesar 0,225 dan hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen sebesar 0,300.
 - Meskipun terdapat hubungan sebesar 0,262 antara komitmen dan kinerja SDM, nilai akar AVE () dari konstruk komitmen adalah 0,795 ('0,632).
 - Nilai akar konstruk Kinerja Sumber Daya Manusia, AVE(), adalah 0,792 ("0,628), lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan konstruk lainnya dalam model penelitian.
- b. Hubungan antara konstruk dengan indikator lain atau antara konstruk dengan indikatornya sendiri

Tabel 4.12
CORRELATIONS OF THE LATENT VARIABLES

	Motivasi	Disiplin	Ling.Kerja	Komitmen	Kinerja SDM
Motivasi	1.000				
Disiplin	0.786	1.000			
Ling.Kerja	0.756	0.641	1.000		
Komitmen	0.789	0.737	0.738	1.000	
Kinerja SDM	0.851	0.771	0.784	0.820	1.000

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2011

Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

Tabel 4.13

NILAI COMPOSITE RELIABILITY

	Composite Reliability
Motivasi	0.845
Disiplin	0.851
Ling.Kerja	0.805
Komitmen	0.837

Kinerja SDM	0.835
-------------	-------

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2011

Temuan diatas menunjukkan bahwa hasil Composite Reliability tiap konstruk sudah baik dengan nilai di atas 0,7. Menurut Chin (Ghozali, 2006), suatu indikator dikatakan memiliki ketergantungan yang kuat jika nilainya lebih tinggi dari 0,7 dan dapat terus dipertahankan dalam kisaran 0,50 hingga 0,60. dapat ditampilkan di sini untuk Lingkungan Kerja (0,805), Komitmen (0,837), Disiplin (0,851), Kinerja SDM (0,835), dan Motivasi Keandalan Komposit (0,845).

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Jika nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian dianggap dapat diandalkan dan layak digunakan dalam penelitian, serta hasilnya dianggap baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel berikut lebih besar dari 0,5: pada variabel motivasi sebesar 0,646 (0,804 0,5); 0,656 untuk disiplin (0,810 0,5); 0,580 untuk lingkungan kerja (0,762 0,5); 0,632 untuk komitmen (0,795 0,5); dan 0,628 untuk kinerja SDM (0,628 lebih besar dari 0,5 (0,792 0,5)).

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4.14
R-SQUARE

	R-Square
Motivasi	
Disiplin	
Ling.Kerja	
Komitmen	0.696
Kinerja SDM	0.811

Sumber Data : Data Primer yang diolah, 2011

Konstruk Komitmen pada tabel di atas mempunyai nilai sebesar 0,696 yang menunjukkan bahwa variasi Komitmen sebesar 69,6% dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi. Nilai R sebesar 0,811 hal ini juga dapat dilihat pada kinerja SDM yang dipengaruhi oleh komitmen, disiplin, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa parameter-parameter ini dapat menyebabkan 81,1% varian kinerja SDM, dan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mempengaruhi variasi yang tersisa.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen

Penggunaan SmartPLS untuk mengolah data responden menunjukkan bahwa motivasi yang mencakup tanggung jawab atas pekerjaan, keseriusan dalam menyelesaikan tugas, dan kesediaan berkorban memiliki dampak positif terhadap komitmen. Sumber daya manusia akan lebih berkomitmen apabila dorongan yang dimilikinya semakin tinggi atau kuat

Dampak Pengendalian Diri terhadap Dedikasi

Temuan studi ini mempunyai dampak positif pada disiplin terhadap komitmen. Artinya, kinerja sumber daya manusia akan meningkat seiring dengan kedisiplinan, yaitu efisiensi penggunaan waktu, menaati aturan, serta hadir dan pulang tepat waktu. Dengan kata lain, semakin disiplin suatu sumber daya manusia, maka semakin besar pula komitmennya. sumber daya manusia.

Dampak Tempat Kerja terhadap Dedikasi

Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kerja karyawan, suasana kerja, dan hubungan antar rekan kerja semuanya berpengaruh positif terhadap komitmen. Artinya, guru MTs dan MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, dan Pati akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya jika lingkungan kerjanya lebih mendukung.

Dampak Dukungan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia, artinya kinerja sumber daya manusia suatu organisasi meningkat seiring dengan setiap tingkat motivasi yang ditunjukkan oleh karyawannya. Hal ini menunjukkan bagaimana motivasi dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia, yaitu ketika motivasi meningkat maka kinerja sumber daya manusia juga meningkat.

Dampak Disiplin Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian disiplin meningkatkan kinerja sumber daya manusia; Artinya, semakin disiplin seorang pegawai terhadap organisasinya, maka semakin produktif pula sumber daya yang dimilikinya. Artinya, kinerja sumber daya manusia akan meningkat berbanding lurus dengan kedisiplinan pegawai; Artinya, semakin disiplin pegawai maka semakin besar pula kinerja sumber daya manusianya.

Dampak Lingkup Tempat Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Temuan studi Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, para pengajar MTs dan MA Salafiyah, Kajen, Margoyoso, dan Pati akan tampil lebih baik dalam lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini menunjukkan bagaimana peningkatan tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Dampak Komitmen Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Temuan studi Hal ini menunjukkan dampak positif komitmen yang digambarkan sebagai kemauan, keinginan, dan ikatan emosional terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini terbukti bahwa kinerja pengajar MTs dan MA yang berkomitmen tinggi akan lebih baik Pati, Margoyoso, Kajen, dan Salafiyah.

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh guru MTs dan MA Salafiyah, dengan responden Kajen, Margoyoso, dan Pati, diperoleh temuan sebagai berikut setelah dilakukan pengolahan data dengan alat SMARTPLS untuk mengevaluasi hipotesis:

1. Tingkat komitmen seorang guru berkorelasi langsung dengan tingkat motivasinya, yaitu keseriusan dalam menyelesaikan tugasnya, ketabahan dalam berkorban, jujur serta tanggung jawab saat bekerja.
2. Komitmen guru dipengaruhi oleh kedisiplinan guru yang meliputi efisiensi penggunaan waktu, mentaati peraturan, maupun datang dan pulang tepat waktu. Semakin kuat disiplin mereka, semakin besar pula dedikasi mereka.
3. Koneksi tempat kerja, atmosfer, dan fasilitas staf diketahui mempunyai dampak terhadap komitmen; Artinya, guru yang bekerja di lingkungan yang lebih mendukung akan lebih berkomitmen.
4. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi; jadi, motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.
5. Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kedisiplinan, maka peningkatan kedisiplinan membuat kinerja seseorang meningkat.
6. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya; dengan kata lain suasana yang lebih kondusif terhadap kinerja pegawai akan mengakibatkan kinerja pegawai semakin tinggi..
7. Komitmen, yaitu adanya kemauan, keinginan, dan ikatan emosional, berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia; Artinya, semakin berkomitmen maka sumber daya manusia akan semakin produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, 2009. Pedoman Penulisan Tesis. Program Magister Manajemen. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA., 1993, “*Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization*”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 78, No. 4
- Amstrong, Michael, 1994, “*Handbook of Personal Management Practise*”, 4th Edition, Kopan Page Ltd., London
- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi., 2006, **Evaluasi Kinerja SDM**, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Anisa Novitasari, 2008. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan*. Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang.
- Arbuckle, J. L., 1997, “*Amos User’s Guide Version 3.6*”, Smallwaters Corporation, Chicago

- Ari Husnawati, 2006. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang.
- Arikunto, Suharsimi., 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V, Jakarta: Rineka Cipta.
- Cooke, Ernest F., 1999, “*Control and Motivation in Sales Management through The Compensation Plan*”, **Journal of Marketing Theory and Practise**
- Cooper Donald R.C., William Emory, 1998, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Erlangga, Jakarta
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Doyle, P. and Wong, V., 1998, “*Marketing and Competitive Performance: An Empirical Study*”, **European Journal of Marketing**, Vol. 32 No. 5/6, page 514-535
- Eva Kris Diana Devi, 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)*. Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang.
- Fahmi, 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*. Program Sarjana. Fakultas Ekonomi Gunadarma Jakarta.
- Feni Widaningsih, 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Kota Surakarta*. Program Sarjana. Fakultas Ekonomi UMS Surakarta.
- Fuad Mas’ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modelling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Lisrel 8.54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F.C., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi , 2002 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.

- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, hal. 2-7.
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalialia*. BPFE-Yogyakarta.
- Jae, Moon M, 2000, “*Organizational Commitment Revisited in New Public Management*”, **Public Performance & Management Review**, Vol. 24, No.2
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)* Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Juhro, R.Muchamad,1989, *Jurnal dan Praktek 2*, Kanisius , Yogyakarta.
- Johnson Dongoran, 2001, “*Komitmen organisasional: Dua Sisi Sebuah Koin*”, **Dian Ekonomi**, 7 (1), hal. 35-56.
- Laiterner, Alfred R, 1983, *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, aksara Baru, Jakarta.
- Luthans, Fred, 1995, “*Organizational Behavior*”, Seventh Edition, Boston: McGraw-Hill, Inc.
- McNeese-Smith, Donna, 1996, “*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*” **Hospital & Health Services Administration**, Vol. 41: 2, p. 160-175
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu , 2000 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, ML, 1988 , *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Mariyanto Dedy H, 2010. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kedisiplinan Waktu Kerja Karyawan*. Program Sarjana. Fakultas Psikologi UMS Surakarta.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mohammad Syibli, Indung Sudarso dan Udisubakti Ciptomulyono, 2009. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM (Structural Equation Modelling)*. Program Pascasarjana. Magister Manajemen Teknologi, ITS Surabaya.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter, 1979, “*The Measurement of Organizational Commitment*”, **Journal of Applied Psychology**, 84, p. 408-414
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemo, Alex, S., (1998) “*Manajemen Personalialia*”, cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Ostroff, C., 1992, “*The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis*”, **Journal of Applied Psychology**, Vol. 77, No. 6, p. 963-974
- Radika Luhur Sulistyawan, 2008. *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. DAYA MANUNGGAL TEKSTIL Salatiga Bagian Departemen Weaving AJL II*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, hal. 1-7. Program Sarjana. Fakultas Psikologi UMS Surakarta.
- Ratnasari, 2003 “*Pengaruh Kepemimpin-an Demokratis, Motivasi dan Kualitas Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonogiri*. Thesis, Tidak dipublikasikan
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 1996, “*Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*”, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang, P. (1995), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT Rhineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri., 1995. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan, 1996, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Steers, Richard M, terjemahan Yamin, Magdalena, Pent, 1985 , *Efektivitas Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Sudarso, Indung (2008), *Oursourcing versus Insourcing: Pengaruhnya Terhadap Kinerja*, Disertasi Doktor., Universitas Brawijaya, Malang.
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, McCullough, 1998, “*A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function*”, **The Journal of Service Marketing**, Vol. 2, No.3
- Vera Parlinda dan M. Wahyuddin. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, hal. 4-6. Program Pascasarjana UMS Surakarta.
- Wahyuningrum, 2008. *Hubungan Kemampuan , Kepuasan dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan*. Program Pascasarjana. Magister Ilmu Administrasi, UNDIP Semarang.